

INTERVENÇÕES
PSICOLÓGICAS NO
CONTEXTO
ORGANIZACIONAL:
CAMINHOS PARA A
QUALIDADE DE VIDA NO
TRABALHO

PSYCHOLOGICAL INTERVENTIONS IN THE ORGANIZATIONAL CONTEXT:
PATHWAYS TO QUALITY OF LIFE AT WORK

Ciências Sociais Aplicadas • 23/05/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/779516108](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/779516108)

Janaina Barros da Silva

Laurindo Cássio Ferreira da Silva

Márcia Antônia dos Santos Souza

RESUMO

O presente estudo analisa como as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem para a promoção da qualidade de vida no trabalho. As transformações nas relações laborais e o aumento das exigências organizacionais têm intensificado problemas relacionados à saúde mental dos trabalhadores, como estresse ocupacional, ansiedade e sofrimento psíquico. Nesse cenário, as intervenções psicológicas configuram-se como estratégias relevantes para a promoção do bem-estar e fortalecimento das relações interpessoais no ambiente laboral. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica fundamentada em livros, artigos científicos e documentos institucionais relacionados à Psicologia Organizacional e saúde mental no trabalho. Os resultados evidenciaram que as intervenções psicológicas contribuem para a redução do estresse ocupacional, melhoria do clima organizacional e fortalecimento das relações interpessoais. Conclui-se que essas intervenções desempenham papel importante na promoção da saúde mental e na construção de ambientes organizacionais mais saudáveis e humanizados.

Palavras-chave: Psicologia Organizacional; qualidade de vida no trabalho; saúde mental; intervenções psicológicas; bem-estar ocupacional.

ABSTRACT

This study analyzes how psychological interventions in the organizational context contribute to the promotion of quality of life at work. Changes in labor relations and increasing organizational demands have intensified problems related to workers' mental health, such as occupational stress, anxiety, and psychological distress. In this context, psychological interventions are considered

relevant strategies for promoting well-being and strengthening interpersonal relationships in the workplace. This is a qualitative, exploratory, and descriptive study developed through a bibliographic review based on books, scientific articles, and institutional documents related to Organizational Psychology and mental health at work. The results showed that psychological interventions contribute to reducing occupational stress, improving organizational climate, and strengthening interpersonal relationships. It is concluded that these interventions play an important role in promoting mental health and building healthier and more humanized organizational environments.

Keywords: Organizational Psychology; quality of life at work; mental health; psychological interventions; occupational well-being.

1. INTRODUÇÃO

O ambiente organizacional contemporâneo tem sido marcado por constantes transformações, impulsionadas pelos avanços tecnológicos, pela globalização e pelo aumento da competitividade entre as empresas, exigindo dos trabalhadores níveis cada vez mais elevados de desempenho, flexibilidade e capacidade de adaptação (Robbins, 2005; Chiavenato, 2010). Esse cenário tem impactado diretamente a saúde física e mental dos indivíduos, tornando o trabalho um espaço tanto de realização quanto de sofrimento.

Nesse contexto, a qualidade de vida no trabalho (QVT) passou a ser compreendida como um conjunto de condições que visam promover o bem-estar do trabalhador no exercício de suas atividades, envolvendo aspectos físicos, psicológicos e sociais (Limongi-França, 2004; Ferreira, 2011). A qualidade de vida no trabalho deixou de ser apenas um diferencial competitivo para

tornar-se uma necessidade estratégica, uma vez que está diretamente relacionada à satisfação, ao engajamento e à produtividade dos colaboradores dentro das organizações (Spector, 2012).

Diante dessas demandas, as intervenções psicológicas no contexto organizacional emergem como ferramentas fundamentais para a promoção da saúde mental e do equilíbrio no ambiente de trabalho. Essas intervenções podem incluir ações como programas de promoção da saúde mental, acompanhamento psicológico, treinamentos de habilidades socioemocionais, mediação de conflitos, desenvolvimento de lideranças e estratégias de prevenção ao estresse ocupacional (Chiavenato, 2010; Spector, 2012). Tais práticas contribuem para a melhoria das relações interpessoais, fortalecimento do clima organizacional e desenvolvimento de competências emocionais essenciais para o enfrentamento das exigências do trabalho contemporâneo.

De acordo com Dejours (1992), o trabalho pode ser tanto fonte de prazer quanto de sofrimento, dependendo das condições em que é realizado e da forma como é organizado. Situações caracterizadas por pressão excessiva, falta de reconhecimento, sobrecarga e relações interpessoais conflituosas favorecem o adoecimento psíquico, entendido como o conjunto de manifestações relacionadas ao sofrimento mental, como estresse, ansiedade, depressão e síndrome de burnout (Dejours, 1992; Maslach; Leiter, 2016). Esse processo pode afetar trabalhadores em diferentes níveis hierárquicos, desde cargos operacionais até posições de liderança, evidenciando o caráter amplo desse fenômeno.

Dados de organismos internacionais apontam um crescimento significativo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, reforçando a importância de estratégias preventivas e interventivas no ambiente organizacional (World Health Organization, 2020). Nesse sentido, a atuação da psicologia organizacional torna-se essencial para a promoção da saúde mental, contribuindo para ambientes mais saudáveis e sustentáveis.

Diante do exposto, este estudo tem como problema de pesquisa a seguinte questão: de que forma as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem para a qualidade de vida no trabalho? O objetivo geral consiste em analisar a contribuição dessas intervenções na promoção da qualidade de vida no trabalho. Especificamente, busca-se compreender o conceito de qualidade de vida no trabalho, identificar fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores, descrever as principais intervenções psicológicas aplicadas no contexto organizacional e analisar seus impactos no ambiente de trabalho.

Qualidade de Vida no Trabalho

A qualidade de vida no trabalho (QVT) refere-se ao conjunto de condições organizacionais que influenciam o bem-estar físico, psicológico e social do trabalhador, envolvendo fatores objetivos, como remuneração, segurança e condições adequadas de trabalho, e fatores subjetivos, como satisfação, reconhecimento, motivação e sentido atribuído às atividades exercidas (Limongi-França, 2004; Ferreira, 2011).

A Psicologia Organizacional é uma área da Psicologia voltada para o estudo do comportamento humano no contexto do trabalho e das

organizações. Seu objetivo principal é compreender como os indivíduos se relacionam com o ambiente organizacional, analisando fatores como motivação, liderança, relações interpessoais, saúde mental, desempenho, cultura organizacional e satisfação no trabalho (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Além disso, essa área busca desenvolver estratégias e intervenções psicológicas capazes de promover ambientes laborais mais saudáveis, produtivos e humanizados. Segundo Spector (2012), a Psicologia Organizacional atua tanto na melhoria dos processos organizacionais quanto na promoção do bem-estar dos trabalhadores, sendo fundamental para a prevenção de problemas relacionados ao estresse ocupacional, adoecimento psíquico e conflitos interpessoais. Dessa forma, as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem diretamente para a qualidade de vida no trabalho e para o fortalecimento das relações entre indivíduos e organizações.

A centralidade da QVT na Psicologia Organizacional decorre do fato de que o trabalho ocupa papel fundamental na constituição da identidade, da saúde mental e das relações sociais dos indivíduos. Quando as condições de trabalho são inadequadas, podem surgir consequências negativas, como estresse ocupacional, adoecimento psíquico, absenteísmo, desmotivação e queda de desempenho (Spector, 2012; Robbins; Judge, 2014). Em contrapartida, ambientes organizacionais que favorecem a qualidade de vida tendem a promover maior engajamento, satisfação, comprometimento e produtividade dos colaboradores.

A qualidade de vida no trabalho tornou-se um dos principais temas da Psicologia Organizacional contemporânea devido às intensas transformações nas relações de trabalho e ao aumento das

exigências psicológicas no ambiente organizacional. O trabalho exerce papel central na construção da identidade, da autoestima e das relações sociais dos indivíduos. Dessa maneira, condições inadequadas de trabalho podem provocar consequências negativas tanto para os trabalhadores quanto para as organizações, incluindo estresse ocupacional, síndrome de burnout, ansiedade, absenteísmo, rotatividade e queda no desempenho profissional (Spector, 2012).

Por outro lado, organizações que investem na promoção da QVT tendem a alcançar benefícios significativos, como maior engajamento, satisfação, motivação e comprometimento dos colaboradores. Segundo Chiavenato (2010), a valorização do capital humano passou a ser considerada um diferencial estratégico nas organizações modernas, uma vez que ambientes saudáveis favorecem melhores resultados organizacionais e relações interpessoais mais positivas.

O modelo proposto por Walton (1973) é um dos referenciais mais utilizados para compreender a QVT, destacando oito dimensões principais: compensação justa e adequada; condições seguras e saudáveis de trabalho; uso e desenvolvimento das capacidades humanas; oportunidades de crescimento e segurança; integração social na organização; constitucionalismo organizacional; equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; e relevância social do trabalho. A partir dessa perspectiva, compreende-se que a QVT possui caráter multifatorial e envolve diferentes dimensões da experiência laboral. Assim, entende-se que a qualidade de vida no trabalho não se limita apenas à ausência de sofrimento ou adoecimento, mas envolve a construção de ambientes organizacionais que favoreçam

desenvolvimento humano, reconhecimento, bem-estar e sentido no trabalho.

A avaliação da qualidade de vida no trabalho ocorre por meio de instrumentos quantitativos e qualitativos que buscam compreender a percepção dos trabalhadores acerca do ambiente organizacional. Entre os métodos mais utilizados estão questionários padronizados, entrevistas, escalas de satisfação, indicadores de saúde ocupacional e pesquisas de clima organizacional (Ferreira, 2011). Esses instrumentos permitem identificar fatores que impactam positiva ou negativamente o bem-estar dos colaboradores, subsidiando ações de intervenção psicológica e gestão organizacional.

Embora a QVT apresente forte componente subjetivo, pois depende das percepções individuais dos trabalhadores, as organizações buscam promover certa isonomia na implementação de políticas institucionais voltadas ao bem-estar coletivo. Isso ocorre por meio da criação de programas amplos e acessíveis a todos os colaboradores, como ações de saúde mental, flexibilização da jornada, políticas de reconhecimento, programas de desenvolvimento profissional e estratégias de promoção do equilíbrio entre vida pessoal e trabalho (Limongi-França, 2004). Além disso, as empresas utilizam avaliações periódicas de clima organizacional e indicadores de satisfação para verificar se as ações implementadas estão sendo percebidas como justas e efetivas pelos diferentes grupos de trabalhadores.

Nesse contexto, destaca-se também o conceito de justiça organizacional, que se refere à percepção de equidade nas relações de trabalho. Robbins e Judge (2014) afirmam que quando os colaboradores percebem critérios transparentes, tratamento justo e igualdade de oportunidades, tendem a apresentar maior satisfação

e comprometimento organizacional. Em contrapartida, percepções de favoritismo, desigualdade ou ausência de reconhecimento podem gerar desmotivação, conflitos e redução da produtividade. Assim, quando os trabalhadores percebem tratamento desigual, privilégios excessivos ou ausência de critérios transparentes nas políticas organizacionais, podem surgir sentimentos de insatisfação e desmotivação, comprometendo o ambiente organizacional.

Dessa forma, a qualidade de vida no trabalho deve ser compreendida como um elemento estratégico e indispensável no contexto organizacional contemporâneo, especialmente diante das constantes transformações nas relações de trabalho e do aumento das demandas psicológicas no ambiente laboral. Investir em QVT não representa apenas uma preocupação humanitária, mas também uma estratégia organizacional capaz de favorecer a saúde mental, reduzir índices de adoecimento e rotatividade, além de melhorar o desempenho e a produtividade das organizações (Chiavenato, 2010; Spector, 2012).

Saúde Mental no Contexto Organizacional

A saúde mental no trabalho tem se tornado um tema central nas organizações contemporâneas devido ao aumento das exigências profissionais, da competitividade e das transformações nas relações laborais. Segundo a World Health Organization, o ambiente de trabalho pode tanto proteger quanto prejudicar a saúde mental, dependendo da forma como o trabalho é organizado e das condições oferecidas aos trabalhadores (World Health Organization, 2020). Dessa maneira, o ambiente organizacional exerce influência direta sobre o equilíbrio emocional dos indivíduos, podendo

favorecer tanto experiências positivas quanto processos de adoecimento psíquico.

Nesse contexto, é importante diferenciar saúde mental genérica de saúde mental no trabalho. A saúde mental genérica refere-se ao estado global de equilíbrio emocional, psicológico e social do indivíduo em todas as áreas de sua vida, envolvendo aspectos familiares, afetivos, sociais, econômicos e pessoais. Já a saúde mental no trabalho está relacionada especificamente às experiências vivenciadas no ambiente organizacional, sendo influenciada por fatores como condições de trabalho, carga horária, relações interpessoais, reconhecimento profissional, pressão por resultados, autonomia e clima organizacional (Spector, 2012). Assim, enquanto a saúde mental genérica abrange a vida do indivíduo de maneira ampla, a saúde mental no trabalho focaliza os impactos que o contexto organizacional exerce sobre o bem-estar psicológico do trabalhador.

Entre os fatores que prejudicam a saúde mental no trabalho destacam-se a sobrecarga de tarefas, a pressão excessiva por resultados, a baixa autonomia, a insegurança profissional, os conflitos interpessoais, o assédio moral, a ausência de reconhecimento e a dificuldade de equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Dejours, 1992; Maslach; Leiter, 2016). Esses fatores podem desencadear sintomas como estresse, ansiedade, exaustão emocional e síndrome de burnout, afetando não apenas o bem-estar do trabalhador, mas também seu desempenho profissional e suas relações sociais.

Por outro lado, existem fatores organizacionais que favorecem a saúde mental no trabalho e contribuem para a construção de

ambientes mais saudáveis e produtivos. Entre eles destacam-se relações interpessoais respeitadas, comunicação clara, apoio da liderança, reconhecimento profissional, oportunidades de crescimento, participação nas decisões organizacionais, condições adequadas de trabalho e políticas que promovam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Ferreira, 2011; Spector, 2012). Além disso, programas de promoção da saúde mental, escuta psicológica, flexibilização da jornada e incentivo ao desenvolvimento profissional também são estratégias importantes para fortalecer o bem-estar psicológico dos colaboradores.

A literatura aponta ainda que o trabalho pode ser simultaneamente fonte de prazer e sofrimento, dependendo da forma como é estruturado e das condições oferecidas pelas organizações (Dejours, 1992). Quando o trabalhador encontra reconhecimento, valorização e possibilidades de desenvolvimento, o trabalho tende a gerar sentimentos de satisfação e realização pessoal. Entretanto, quando predominam cobranças excessivas, relações desgastantes e falta de suporte organizacional, ocorre sofrimento psíquico, com impactos negativos na saúde mental e na qualidade de vida dos trabalhadores.

Nesse contexto, a saúde mental no trabalho possui forte relação com a qualidade de vida no trabalho (QVT), pois ambas as variáveis estão associadas ao bem-estar físico, psicológico e social dos indivíduos no ambiente organizacional. A QVT envolve fatores relacionados às condições de trabalho, satisfação, reconhecimento, segurança, equilíbrio entre vida pessoal e profissional e oportunidades de crescimento (Limongi-França, 2004). Já a saúde mental no trabalho refere-se especificamente ao estado psicológico e emocional do trabalhador diante dessas condições organizacionais. Assim, existe

uma correlação direta entre QVT e saúde mental: ambientes organizacionais que promovem melhores condições de trabalho tendem a favorecer também melhores índices de saúde mental.

Dessa forma, pode-se afirmar que o aumento da qualidade de vida no trabalho geralmente contribui para a melhoria da saúde mental dos colaboradores. Quando as organizações investem em políticas de valorização profissional, relações interpessoais saudáveis, apoio psicológico, reconhecimento e equilíbrio entre demandas e recursos disponíveis, há redução do estresse ocupacional e maior promoção do bem-estar emocional (Chiavenato, 2010; Ferreira, 2011). Contudo, é importante destacar que a saúde mental não depende exclusivamente da QVT, pois também é influenciada por fatores individuais, familiares, sociais e econômicos. Ainda assim, o ambiente organizacional exerce papel significativo na prevenção do adoecimento psíquico e na promoção de condições mais saudáveis de trabalho.

Entre os principais fatores de risco estão a sobrecarga de trabalho, a falta de autonomia, a ausência de reconhecimento, a insegurança no emprego e os conflitos interpessoais. Esses elementos, quando persistentes, podem gerar estresse crônico e contribuir para o desenvolvimento de transtornos psicológicos (Cooper; Cartwright, 1994).

Intervenções Psicológicas

O psicólogo organizacional desempenha papel fundamental na promoção da saúde mental, na mediação das relações interpessoais e no desenvolvimento de estratégias voltadas ao bem-estar dos trabalhadores e ao funcionamento saudável das organizações. Entre

suas principais funções estão o acolhimento psicológico, a realização de treinamentos, a mediação de conflitos, a aplicação de instrumentos de avaliação organizacional, o desenvolvimento de programas de qualidade de vida no trabalho e a orientação de gestores e equipes sobre práticas mais saudáveis no ambiente laboral (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014; Spector, 2012).

Nesse contexto, as intervenções psicológicas organizacionais consistem em estratégias planejadas voltadas à promoção da saúde mental, do bem-estar e da melhoria do funcionamento das organizações, podendo ocorrer nos níveis individual, grupal e organizacional (Chiavenato, 2010; Spector, 2012). Essas intervenções têm como objetivo prevenir o adoecimento psíquico, melhorar as relações interpessoais, fortalecer o clima organizacional e promover melhores condições de trabalho.

No nível individual, as intervenções são direcionadas às necessidades específicas de cada trabalhador, buscando auxiliar no enfrentamento de dificuldades emocionais, profissionais e relacionais. Entre os principais exemplos estão atendimento psicológico, escuta psicológica, programas de apoio ao empregado, orientação profissional, desenvolvimento de habilidades socioemocionais, manejo do estresse e acompanhamento de trabalhadores em sofrimento psíquico. Essas intervenções não se limitam apenas a conversas semelhantes à psicoterapia clínica. No contexto organizacional, o psicólogo também realiza acolhimento psicológico, orientação sobre estratégias de enfrentamento, encaminhamentos para atendimento especializado, quando necessário, e acompanhamento das dificuldades relacionadas ao ambiente de trabalho (Spector, 2012). Esse tipo de intervenção tende a produzir resultados mais imediatos no bem-estar emocional do

indivíduo, favorecendo a redução da ansiedade, o aumento da autoestima e a melhoria das estratégias de enfrentamento das demandas laborais.

No nível grupal, as intervenções buscam fortalecer as relações interpessoais e melhorar a dinâmica entre equipes de trabalho. Entre os exemplos destacam-se treinamentos de comunicação, dinâmicas de grupo, mediação de conflitos, desenvolvimento de lideranças, rodas de conversa, palestras psicoeducativas e programas de integração entre colaboradores. Nessas ações, o psicólogo atua promovendo reflexões sobre comportamento, comunicação, saúde mental e convivência no ambiente organizacional, contribuindo para a construção de relações mais saudáveis e colaborativas (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014).

Já no nível organizacional, as intervenções envolvem mudanças mais amplas na estrutura e na cultura da organização. Entre os exemplos incluem-se programas estruturados de qualidade de vida no trabalho (QVT), políticas institucionais de saúde mental, flexibilização da jornada, ações de prevenção ao burnout, melhorias nas condições de trabalho, campanhas de saúde ocupacional e mudanças na cultura organizacional voltadas ao bem-estar dos colaboradores. Nesses casos, o psicólogo organizacional pode atuar na realização de pesquisas de clima organizacional, avaliação dos fatores de risco psicossocial, elaboração de programas de prevenção e orientação aos gestores sobre práticas mais saudáveis de liderança e gestão de pessoas. Diferentemente das intervenções individuais, que atuam diretamente sobre o trabalhador, as intervenções organizacionais procuram modificar fatores institucionais que podem estar associados ao sofrimento psíquico.

Para realizar essas intervenções, os profissionais utilizam diferentes

instrumentos de avaliação e acompanhamento organizacional. Entre os mais utilizados estão entrevistas individuais, observação do ambiente de trabalho, questionários padronizados, pesquisas de clima organizacional, escalas de estresse e satisfação profissional, testes psicológicos autorizados, dinâmicas de grupo e indicadores de saúde ocupacional (Ferreira, 2011). Esses instrumentos permitem identificar fatores de risco psicossocial, compreender as demandas dos trabalhadores e planejar intervenções mais adequadas à realidade organizacional.

Embora o psicólogo organizacional desempenhe papel central nesse processo, as intervenções no contexto organizacional não são realizadas exclusivamente por psicólogos. Dependendo da natureza das ações, podem atuar também profissionais de recursos humanos, médicos do trabalho, assistentes sociais, terapeutas ocupacionais, enfermeiros do trabalho, gestores e consultores organizacionais. Contudo, as atividades relacionadas à avaliação psicológica, aplicação de testes psicológicos e psicoterapia são atribuições privativas do profissional de Psicologia, conforme regulamentação profissional brasileira.

Segundo a World Health Organization (2020), essas intervenções auxiliam na redução do estresse ocupacional, na melhoria do clima organizacional, no fortalecimento das relações interpessoais e no aumento da satisfação no trabalho. Dessa forma, as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem para a promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, trazendo benefícios tanto para os trabalhadores quanto para as organizações.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa caracteriza-se como qualitativa, de natureza exploratória e descritiva, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica. A abordagem qualitativa foi escolhida por possibilitar uma análise aprofundada dos fenômenos relacionados às intervenções psicológicas no contexto organizacional e suas contribuições para a qualidade de vida no trabalho, considerando os aspectos subjetivos envolvidos nas relações laborais (Minayo, 2001).

Quanto aos objetivos, o estudo possui caráter exploratório, por buscar ampliar as discussões acerca das intervenções psicológicas aplicadas nas organizações e sua relação com a promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho. Além disso, apresenta caráter descritivo, uma vez que procura identificar e analisar os principais fatores psicossociais presentes no ambiente organizacional, bem como as estratégias de intervenção utilizadas na promoção do bem-estar dos trabalhadores (Gil, 2008).

No que se refere aos procedimentos metodológicos, trata-se de uma pesquisa bibliográfica, fundamentada na análise de livros, artigos científicos, dissertações, teses e documentos institucionais relacionados à Psicologia Organizacional, saúde mental no trabalho, qualidade de vida no trabalho e intervenções psicológicas organizacionais. Segundo Gil (2008), a pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em materiais já elaborados, constituídos principalmente por livros e artigos científicos.

As buscas foram realizadas em bases de dados acadêmicas, como Google Acadêmico e SciELO, além de periódicos científicos das áreas de Psicologia e Administração.

Os critérios de inclusão consideraram materiais com relevância temática, consistência teórica e contribuição para a compreensão da relação entre intervenções psicológicas e qualidade de vida no trabalho. Foram priorizadas produções recentes e autores de referência na área. Por outro lado, foram excluídos estudos sem relação direta com o tema, materiais sem fundamentação científica e publicações que não contribuía para os objetivos da pesquisa.

A análise dos dados foi realizada por meio da análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), desenvolvida em três etapas: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados. Inicialmente, realizou-se leitura exploratória dos materiais selecionados, seguida da organização das informações em categorias temáticas relacionadas à saúde mental no trabalho, fatores psicossociais, qualidade de vida no trabalho e intervenções psicológicas organizacionais.

Posteriormente, os dados foram analisados de forma crítica e interpretativa, buscando identificar os principais tipos de intervenções psicológicas utilizados no contexto organizacional, suas formas de aplicação e suas contribuições para a promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho. Também foram analisados os impactos dessas intervenções nas relações interpessoais, no clima organizacional e no bem-estar dos trabalhadores.

Dessa forma, a metodologia adotada possibilitou a construção de uma discussão teórica fundamentada acerca das intervenções psicológicas no contexto organizacional, contribuindo para responder ao problema de pesquisa e alcançar os objetivos propostos neste estudo.

3. RESULTADOS E DISCUSSÃO

A análise da literatura evidenciou que as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem significativamente para a promoção da qualidade de vida no trabalho, especialmente por meio da redução do sofrimento psíquico e do fortalecimento das relações interpessoais no ambiente laboral. Estudos apontam que ambientes marcados por excesso de demandas, pressão constante, ausência de reconhecimento e conflitos interpessoais favorecem o desenvolvimento de estresse ocupacional, ansiedade e síndrome de burnout (dejours, 1992; maslach; leiter, 2016).

Os resultados também demonstram que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada à saúde mental dos trabalhadores, uma vez que condições organizacionais mais saudáveis favorecem maiores níveis de satisfação, bem-estar e equilíbrio emocional. Fatores como reconhecimento profissional, apoio organizacional, comunicação efetiva e equilíbrio entre vida pessoal e profissional exercem influência positiva sobre a percepção de qualidade de vida no trabalho (Limongi-França, 2004; ferreira, 2011).

Em relação às intervenções psicológicas, observou-se que ações individuais, como acolhimento psicológico, escuta qualificada e programas de apoio ao empregado, auxiliam na redução do sofrimento emocional e no desenvolvimento de estratégias de enfrentamento das demandas organizacionais (SPECTOR, 2012). Já as intervenções grupais e organizacionais, como treinamentos, mediação de conflitos, programas de qualidade de vida no trabalho e políticas institucionais de saúde mental, contribuem para a

melhoria do clima organizacional e para relações de trabalho mais saudáveis (Chiavenato, 2010).

A literatura analisada também destaca o papel estratégico do psicólogo organizacional na implementação dessas intervenções, atuando tanto na promoção da saúde mental quanto na prevenção de fatores associados ao adoecimento psíquico (Zanelli; Borges-Andrade; Bastos, 2014). Além disso, os estudos indicam que essas ações apresentam melhores resultados quando desenvolvidas de maneira contínua e integrada à cultura organizacional.

Dessa forma, conclui-se que as intervenções psicológicas organizacionais representam importantes estratégias de promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, contribuindo para o bem-estar dos trabalhadores e para o desenvolvimento de ambientes organizacionais mais saudáveis.

4. CONCLUSÃO

O presente estudo teve como objetivo analisar de que forma as intervenções psicológicas no contexto organizacional contribuem para a promoção da qualidade de vida no trabalho. A partir da revisão bibliográfica realizada, foi possível compreender que as transformações ocorridas no ambiente organizacional contemporâneo intensificaram as exigências psicológicas sobre os trabalhadores, tornando a saúde mental e a qualidade de vida no trabalho temas centrais nas discussões da Psicologia Organizacional.

Os resultados da pesquisa evidenciaram que a qualidade de vida no trabalho está diretamente relacionada às condições organizacionais oferecidas aos trabalhadores, envolvendo fatores como reconhecimento profissional, relações interpessoais saudáveis, apoio

da liderança, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, condições adequadas de trabalho e participação nas decisões organizacionais. Observou-se ainda que ambientes marcados por sobrecarga, pressão excessiva, conflitos interpessoais e ausência de suporte favorecem o sofrimento psíquico.

Nesse contexto, verificou-se que as intervenções psicológicas organizacionais desempenham papel fundamental na promoção da saúde mental e na melhoria da qualidade de vida no trabalho. As intervenções realizadas nos níveis individual, grupal e organizacional contribuem para o fortalecimento das estratégias de enfrentamento emocional, melhoria do clima organizacional, prevenção do adoecimento psíquico e desenvolvimento de relações de trabalho mais saudáveis e colaborativas.

A pesquisa também possibilitou compreender o papel estratégico do psicólogo organizacional nesse processo, atuando não apenas no acolhimento psicológico dos trabalhadores, mas também na elaboração de programas de qualidade de vida no trabalho, mediação de conflitos, realização de pesquisas de clima organizacional, treinamentos e desenvolvimento de ações preventivas voltadas à saúde mental no ambiente laboral. Dessa forma, a atuação desse profissional mostra-se essencial para a construção de organizações mais saudáveis, humanizadas e comprometidas com o bem-estar dos trabalhadores.

Conclui-se, portanto, que as intervenções psicológicas no contexto organizacional constituem importantes estratégias de promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, contribuindo tanto para o bem-estar dos trabalhadores quanto para o desenvolvimento saudável das organizações. Além disso, compreende-se que investir

em saúde mental no ambiente organizacional não representa apenas uma estratégia voltada à produtividade, mas também um compromisso com a valorização humana e com a construção de relações de trabalho mais éticas e saudáveis.

Por fim, espera-se que este estudo contribua para ampliar as discussões acerca da importância da Psicologia Organizacional na promoção da saúde mental e da qualidade de vida no trabalho, além de incentivar o desenvolvimento de novas pesquisas relacionadas às intervenções psicológicas no contexto organizacional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

COOPER, Cary L.; CARTWRIGHT, Sue. An intervention strategy for workplace stress. **Journal of Psychosomatic Research**, [s.l.], 1994.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Cortez-Oboré, 1992.

DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

DEMEROUTI, Evangelia; BAKKER, Arnold B. **The Job Demands-Resources model of burnout**. *Journal of Applied Psychology*, [s.l.], 2001.

FERREIRA, Mário César. **Qualidade de vida no trabalho: uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores**. Brasília: Paralelo 15, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LIMONGI-FRANÇA, Ana Cristina. **Qualidade de vida no trabalho – QVT: conceitos e práticas nas empresas da sociedade pós-industrial**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan E. **The measurement of experienced burnout**. *Journal of Occupational Behaviour*, [s.l.], 1981.

MASLACH, Christina; LEITER, Michael P. Burnout. In: FINK, George (org.). **Stress: concepts, cognition, emotion, and behavior**. San Diego: Academic Press, 2016.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SPECTOR, Paul E. **Psicologia nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **Mental health at work**. Geneva: WHO, 2020. Disponível em: [World Health Organization](https://www.who.int/mentalhealth/work). Acesso em: 30 abr. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). ***Mental health in the workplace***. Geneva: WHO, 2020. Disponível em: [World Health Organization](#). Acesso em: 17 abr. 2026.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). ***Mental health at work***. Geneva: WHO, 2022. Disponível em: [World Health Organization](#). Acesso em: 30 abr. 2026.

ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt. ***Psicologia, organizações e trabalho no Brasil***. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2014.

Artigo apresentado ao Centro Universitário UniBRÁS Rio Verde, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharelas em Psicologia, sob orientação do Prof. Leandro Ribeiro Miwa.